

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 30 日現在

機関番号：35414

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24593273

研究課題名(和文) ポジティブ・アプローチを用いた「一人前」看護師のリーダーシップ能力育成の検討

研究課題名(英文) Consideration of Leadership training using Positive approach for "Competent" Nurses

研究代表者

吉田 和美 (YOSHIDA, Kazumi)

日本赤十字広島看護大学・看護学部・准教授

研究者番号：90461342

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、「一人前」看護師のリーダーシップ能力の特徴と課題を明らかにするために調査を行い、ポジティブ・アプローチを活用した「一人前」看護師のためのリーダーシップ能力を育成する研修プログラムを実施し評価した。「一人前」看護師は日々の自己成長が見えにくい状況にあり、ストレスも大きい時期にある。この年代の看護師の特徴として、師長や同僚からの評価・承認が必要であり、同時に同じ年代の看護師とともに、集合研修を行なうことがポジティブな視点への転換する機会として有用であることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：The Purpose of this study is to consideration of leadership training using positive approach for "Competent" nurses. Specifically, I had two aims: (a) to explore feature of leadership ability of competent nurse, and (b) to evaluate the leadership training using positive approach for "competent" nurses. The results showed that leadership training using positive approach was beneficial effect on the "competent" nurses to have an impact on learning and motivation.

研究分野：看護管理学

キーワード：リーダーシップ 継続教育 「一人前」看護師 ポジティブ・アプローチ 集合研修 看護教育

1. 研究開始当初の背景

2010年、厚生労働省は、新人看護職員に対する研修の推進のために「新人看護職員研修事業」を立ち上げた後、2011年に、更なる普及・推進を図るため、新人看護職員に加え、教育担当者・実施指導者の研修に対する支援も追加してきている。これにより、各施設・病院では、より良い研修体制の整備や研修内容の充実が目指せるようになり、新人看護職員の離職防止や、指導を担う中堅看護職の負担軽減につながる(日本看護協会, 2011)ことが期待されている。

看護職員臨床技能推進事業(厚生労働省, 2005)の研修体制は、当初、各段階に応じた研修を実施し、体系的な資質の向上を推進することをねらいとしたものであった。しかし、新人看護職員研修ガイドラインは、到達目標を1年以内として設定されたもの(新人看護職員研修ガイドライン, 2010)に過ぎず、その後継続していくべき方向性は示されていない。

社会に良質な看護を提供できる看護師を育成するためには、基礎教育のあとに4年から5年目までを新人看護師教育として位置づけるべきだとの意見もあり、継続教育の充実が臨まれている。ペナー(2005)は「新人」の技能レベルを経た「一人前」看護師について、段取りの良い効率的な業務が可能であるが、「中堅」看護師のような状況の全体的理解が不足していることを指摘している。看護師が各段階を体系的に成長していくためには、「新人」と「中堅」の狭間をつなぐ「一人前」看護師の教育も重要であると考えられる。しかし、まだその具体的な方向性が示されていないのが現状である。

そこで、「一人前」看護師の技能レベルにある課題について、日本看護協会の標準クリニカルリーダーのレベルの指標を参考にして、チームリーダーの役割や責務を認識し遂行できることを目標としたリーダーシップ能力に着目した。まず、「一人前」看護師のリーダーシップ能力の特徴と課題を明らかにする必要があると考えた。さらに、効果的な育成方法を検討する必要があると考えた。現在の医療現場で疲弊した看護職が多く、ストレスや早期離職の問題は新人看護師だけの問題ではない。現場の活力を取り戻し、新しい発想転換を提供する機会として研修を位置づけるためポジティブ・アプローチの手法(D. Whitney & A. Trosten-Bloom, 2006)を取り入れ、リーダーシップ能力の育成を効果的に行うことが必要であると考えた。

以上のことから、本研究では以下の2つの枠組みから調査を実施した。

(研究1) ポジティブ・アプローチを活用した「一人前」看護師のためのリーダーシップ能力を育成する研修プログラムを実施し、評価する。

2. 研究の目的

「一人前」看護師は、卒後3・4年を経て、日常的な看護実践は単独で遂行できるようになっている。この時期にある看護師は、病棟での看護ケアが一通りできるようになったことで、業務をより効率的に行うことを模索したり、研究的に看護を見つめ直したりすることができる視野と知識を持てる時期にある。一方で、病棟での日常的な業務の役割として、日勤帯のリーダー役割を担い始めるが、多くの看護師は、リーダーの役割を避けたいと思っており、そのように思う背景には、リーダーは完璧でなければならないと思いつ込んでいられるとも言われている。ある程度の経験と知識を兼ね備えてきたこの時期にある「一人前」看護師には、個人の強みや価値に焦点を当てその強みを引き出し活用できる仕組みが必要であると考えた。

以上から、本研究では、ポジティブ・アプローチを活用したリーダーシップ研修を卒後3・4年目看護師に実施し、その評価と課題を明らかにする。

3. 研究の方法

1) 研修内容

研修は半日程度(4時間)のうちに表の通りに実施した。

表1 ポジティブ・アプローチを活用した研修内容

内容	時間
(GW) 自己紹介・研修に臨む思いの共有	10分
(講義) リーダーシップ, ポジティブ・アプローチ	40分
(GW) 最高の瞬間とヒーローインタビュー	20分
(講義) 組織とリーダー、リーダー役割	20分
(GW) 未来の理想像を描く	50分
(講義) パワー、モチベーション、コーチング	30分
(GW) 共同作業ワークゲーム	30分
ゲームでのリーダーシップ行動の振り返り	10分

ポジティブ・アプローチを活用した内容

2) 研究対象: A病院で実施した平成23・24年度リーダーシップ研修に参加した卒後3・4年目看護師24名。

3) 研究期間: 平成23年7月~平成24年9月

4) 研究方法: A病院での「リーダーシップ研修」内容は表1の内容とした。研修終了後、研究依頼書を説明し、アンケート調査用紙を配布した。アンケート内容は、リーダーシップを発揮することに関する6つの質問を「全くない; 1」から「かなりある; 6」の6段階尺度で回答を求めた。また、現時点での目標、目標達成のための具体的手段・方法、研修の感想の3つの自由記述を求めた。選択式回答はそれぞれの平均値を研修前後で比較

した。自由記述は類似したものにカテゴリー化し分析した。

5) 倫理的配慮：本研究は日本赤十字広島看護大学倫理委員会の承認を得て実施した(承認番号;1115)。

4. 研究成果

リーダーシップを発揮することに関する質問では、全ての項目が研修後の方が高値となっていた。「リーダーシップに関する知識がある」は、研修前に最も低かった(2.3)が、研修後は高くなっていった(4.2)。研修後に最も高かったのは「リーダーシップ発揮に課題がある;(5.4)」、次いで「リーダーシップ発揮に心配事がある;(4.9)」、「リーダーシップに「目標がある;(4.8)」であった。

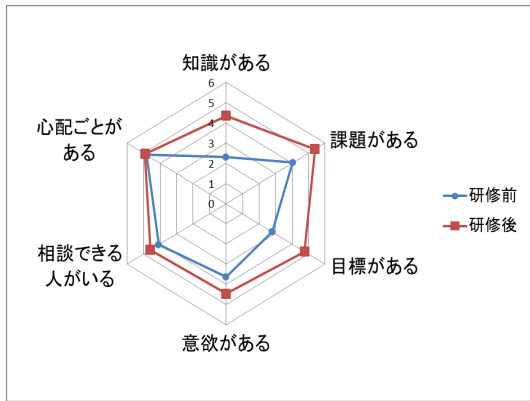


図1 「リーダーシップ発揮について」研修前後の比較

研修参加者の研修終了時の目標は、「円滑なコミュニケーション」「状況把握と配慮」「信頼を得る」「メンバーを導く」「業務遂行に責任を持つ」「知識を身につける」の6カテゴリーが抽出された(表2)。いずれも、現時点での自分の着地点から身近な行動目標が表出されており、卒後3・4年目の特徴的な課題が表出されていた。

さらに、目標達成のための具体的手段・方法としての自由記述は、「コミュニケーション」「配慮」「自己研鑽」「臨む姿勢」の4カテゴリーが抽出された(表3)。目標と同様

表2 研修終了時の目標(目指す自己像)

円滑なコミュニケーション	自分の意見が言える(3) 相手の意見を否定せずに聞く(2) 理解しようとする心を持つ 相手の意見を正確に理解する 意見を言いやすい環境を作る 話しやすい 相談しやすい コミュニケーションを円滑にする(3)
状況理解と配慮	周囲に気配りできる(2) 周囲が見えている(2)
信頼を得る	信頼される(6)
メンバーを導く	長所を引き出す より良い看護に向かえるよう人を巻き込む 他職種とチームワークを図る メンバーを目標に導く 看護の方向性を示す 後輩指導を行う(2)
業務遂行に責任をもつ	質の高い看護が提供できる 的確な指示・判断ができる 自信を持って業務ができる(4) 業務遂行に責任を果たす(2) 自己評価ができる
知識を身につける	自分の不足点・不明点を明らかにする 豊富な知識を持つ(2) 院内の他部門をもっと知る 病棟リーダーの役割を知る

表3 目標達成のための具体的手段・方法

コミュニケーション	自分の意見を持つ
	人の意見を聞く
	不明点は聞く
	相談する
配慮	スタッフの行動に目を向ける
	長所を伝える
	苦手な人にか話しかける
	後輩の相談に応じる
	伝わる話し方
	話しやすい環境づくり
	思いやりある声かけ
	自分以外の仕事に協力する
自己研鑽	チームワークを考える
	学習する
	研修会に参加する
	先輩から学ぶ
臨む姿勢	研修会の内容を振り返る
	経験の振り返りをする
	嫌なことから目を背けない
	問題から逃げずに対処する
	いろいろなことに興味を持つ
	根拠を持ち実践する
率先して業務を行う	

表4 研修の感想

グループワークが楽しかった(7)
具体的にリーダーシップが学べた(4)
他部署の同期と共感でき癒された(5)
ポジティブ思考を生かして、病棟の強みに着目したり、嬉しかったことを共有するようにしたい(2)
リーダー業務に前向きに取り組みたいと気持ちが変わった(3)
リーダーに必要なことや自己の課題が見つかった(5)

に、卒後3・4年目看護師に特徴的な手段・方法が挙げられており、それらはメンバーシップを発揮するうえでの期待される行動と一致していたが、特に、後輩と含む他者の強みに着目した行動へ変容しようと考えている記述があったことは、今回の手法を用いた利点であったと考えられた。

研修の感想では、ポジティブ・アプローチの方法論を取り入れたことで研修を楽しみながら受講できたことが伺えた(表4)。また、リーダーシップについての知識を学べたこと、自己の課題が見つかったことなどは、選択式回答項目で得られた結果と一致した反応であった。回答には、「リーダーをたたくくないという気持ちから、やってみようと思うように気持ちが変わった」という気持ちの変化も記入されており、正しい知識を持つことで意欲につながっていることも見てとれた。

ポジティブ・アプローチを活用した研修では、自らの強みや考えを表現し、理想像を明確にするプロセスで、自分の目標や課題を明確にすることができたと考えられる。また、ポジティブに他者を見つめる姿勢を持つとする記述が見られたことは、この手法ならではの効果であったと考えられた。一方で、集合研修では、知識を持つことには役立つが、実際的な心配事を解決するには、実務をおこなう現場の中での手応えを必要とするため、研修後のOJT(On the Job Training)とのつながりが重要となると考えられた。

(研究2) 卒後3～4年目の看護師を対象に実施した調査による「一人前」看護師のリーダーシップ能力の特徴と課題

2. 研究の目的

A 病院卒後4年目看護師(「一人前」看護師)のリーダーシップ能力育成のプロセスを明らかにし、必要な支援について示唆を得ることを目的とした。

3. 研究の方法

1) 研究対象: A 病院卒後4年目看護師のうち研究に同意が得られた5名。

2) 研究期間: 2012年3月～4月

3) 研究方法: インタビューガイドを基にした半構成的面接を実施した。面接時間は平均52分であった。面接内容から逐語録を作成し、質的記述的に分析した。

4) 倫理的配慮: 本研究は日本赤十字広島看護大学倫理委員会の承認を得て実施した(承認番号;1115)。

4. 研究成果

「一人前」看護師がリーダーシップを発揮できるようになるプロセスは、<リーダーシップがうまくとれない状況><リーダーシップへの気づきと変化><リーダーシップの発揮を促進する自己基盤><リーダーシップの発揮を支援する環境>の4つのコアカテゴリーが生成された。

<リーダーシップがうまくとれない状況>には「情報不足」「コミュニケーション不足」「不十分な役割認識」「非効率な役割行動」「ストレス」「自信の無さ」「消極的な後輩指導」「自己成長の捉えにくさ」の8カテゴリーを含んでいた。<リーダーシップへの気づきと変化>には、「効率的な体制構築」「他職種連携」「看護アセスメントの充実」「メンバーへの配慮」「後輩への配慮」「先輩モデル像からの取り込み」「問題に着目した行動」「創意工夫を付加した役割遂行」の8カテゴリーを含んでいた。<リーダーシップへの気づきと変化>を支えるものとして、「経験の意味づけ」「自己コントロール促進」「余裕と自信がもたらす充実感」「将来構想」「プラベートな環境変化」の5カテゴリーを含む<リーダーシップの発揮を促進する自己基盤>があった。また同時に、「役割付与」「師長の方針」「評価面接」「建設的な病棟雰囲気」「周囲の期待と承認」「ロールモデルの存在と関わり」「学習機会」「他職種からの刺激」「集合研修での気づき」「インフォーマルな交流」の10カテゴリーを含む<リーダーシップの発揮を支援する環境>が大きく影響していた。

「一人前」看護師は新たな役割を担い始めることも多く、日々の自己成長が見えにくい状況にあり、ストレスも大きい時期にある。リーダーシップを発揮するのに必要な支援としては、師長を始めとした周囲の他者から

の評価や承認があること、学習機会があること、同じ状況にある経験年数の近い看護師とともに、経験の意味づけが行える機会提供が必要であることが示唆された。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 0 件)

[学会発表](計 2 件)

ポジティブ・アプローチによる「一人前」看護師のリーダーシップ能力の育成 卒後3・4年目看護師の集合研修の意義を探る 吉田和美, 第31回日本保健医療行動科学会学術大会, 2016年6月, 札幌市

A病院の「一人前」看護師がリーダーシップを発揮できるようになるまでのプロセス, 吉田和美, 第20回日本看護管理学会学術集会, 2016年8月(採択;発表予定), 東京都

[図書](計 0 件)

[産業財産権]

出願状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

吉田 和美 (YOSHIDA Kazumi)

日本赤十字広島看護大学・看護学部

准教授

研究者番号: 90461342

(2)研究分担者 なし

(3)連携研究者

迫田綾子 (SAKODA Ayako)

日本赤十字広島看護大学・看護学部

教授

研究者番号：70341237